



วิทยานิพนธ์

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน
ราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สุภาวดี หลงสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จฯ สาขาการบริหารการศึกษา

เดือน ปี..... 24 ส.ค. 2552..... 2550

ลงทะเบียน..... 00219920 ★

เลขเรียกหนังสือ
วท
371.9
สศ ๓ ก
9550

A STUDY SATISFACTION OF TEACHERS TOWARD ADMINISTRATION
OF RATWINITBANGKAEO SCHOOL UNDER THE KING'S
PATRONAGE UNDER THE OFFICE OF SAMUTPRAKAN
EDUCATIONAL SERVICE AREA ZONE 2

SUPAVADEE LONGSAWAT

This research is a part of the study under the curriculum of Master of Education
Program in Educational Administration

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิต
บางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

โดย สุภาวดี หลงสวัสดิ์

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด
กรรมการ รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด)

สุภาวดี หลงสวัสดิ์. (2550). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ (แผน ข) คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
 ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาวีวรรณ เอี่ยมสะอาด, รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

Supavadee Longsawat. (2007). A study satisfaction of teachers toward administration of Ratwinit Bangkaeo School under the king's Patronage under the office of Samutprakan educational service Area Zone 2. Master of Education. Bangkok : Graduate school of Bansomdejchaophaya Rajabhat University.
Advisors : Asst. Prof. Dr.Areewan Iamsa-ard, Assoc. Prof. Manee Heamthanon

The objective of this study is satisfaction of teachers toward administration of Ratwinit Bangkaeo School Under the king's Patronage under the office of Samutprakan educational service Area Zone 2. The populations of this study are 142 teachers in Ratwinit Bangkaeo School under the king's Patronage under the office of Samutprakan Educational Area Zone 2. and the statistic used to analyzed the data was the Percentage (%), mean (μ) score, and the standard deviation (σ) were the statistics used for analyzing the data.

The result of this study found that Satisfaction of teachers toward administration of Ratwinit Bangkaeo school under the king's patronage under the office of Samutprakan educational service Area Zone 2. The high level. And when arranged by the statistical mean value from high to low are as the following : the first is Department of Academic Affair, Department of Personnel and Budget Administration, Department of Student Affair and Department of general Administration.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์(แผน ข) เรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สำเร็จได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจาก ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ผู้อำนวยการนงลักษณ์ เรือนทอง และรองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ ที่ให้ความกรุณา สละเวลาอันมีค่าในการแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ คณะจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกมล บุญประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ นางสนอง รัตนวิจิตร และนายวิชัย ยอดปัญญา โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ และโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณนางจิรภิญญา นายขจร ที่ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณนายชูชาติ หลงสวัสดิ์ สมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัย ที่อนุเคราะห์ในเรื่องการพิมพ์ ทำให้เอกสารสำเร็จส่งลงได้ และคอยเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ ผู้เป็นแรงบันดาลใจ ให้การอบรมสั่งสอน ปลูกฝังความใฝ่รู้ในการศึกษา พร้อมทั้งให้กำลังใจ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย ประสพผลสำเร็จ

สุภาวดี หลงสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศศุญปกการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน.....	6
บทบาทหน้าที่และการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน.....	18
บริบทโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากร.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	82
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองใช้แบบสอบถาม.....	94
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถาม.....	96
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 4 ด้าน.....	62
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการ บริหารงานวิชาการ.....	63
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการ บริหารงานบุคคลและงบประมาณ.....	64
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการ บริหารกิจการนักเรียน.....	66
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการ บริหารทั่วไป.....	67

สารบัญแนภูมิ

	หน้า
แนภูมิที่	
1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์..	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ขนบธรรมเนียมประเพณีและ วัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพราะเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษา คือมุ่งจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปลูกฝังให้ประชากรมีความรู้ความสามารถทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านบริหารกิจการนักเรียน และด้านบริหารทั่วไป ดังนั้น จึงมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารจัดการในทุกระดับ โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546

การบริหารงานในทุกองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหารทั้ง 4 นี้ คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการ เป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร แต่ละหน่วยงานจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามสภาพความรู้ ความสามารถ และปัจจัยต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 33 - 64)

การดำเนินงานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจ ส่งเสริมความร่วมมือแก่บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารต้องรอบรู้ในหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในภารกิจของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานบุคคลและงบประมาณ การบริหารกิจการนักเรียน และการบริหารทั่วไป (สมชัย ไหลสุพรรณวงศ์, 2546 : 1 - 4)

จากแนวคิดในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน จึงเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ที่มุ่งให้มีการกระจายอำนาจงานทั้ง 4 ด้าน ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง และมุ่งเน้นอิสระในการบริหารจัดการและยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานวิชาการมุ่งเน้นทางด้านการจัดการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน การบริหารงานบุคคลและงบประมาณ มุ่งเน้นให้ครูหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว มีอิสระในการทำงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ และในส่วนของงบประมาณก็จะมุ่งเน้นจัดหารายได้เพื่อการบริหารการศึกษา การบริหารทั่วไป มุ่งเน้นการให้บริการอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสามารถดำเนินการอย่างมีอิสระ คล่องตัว การบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ ว่าเหมาะสมกับความต้องการของครูเพียงใด ความพึงพอใจของครูมีผลต่อการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องหาวิธีการทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดการร่วมแรงร่วมใจ ความพึงพอใจต่อการทำงาน จะเป็นผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นเครื่องชี้วัดถึงการบริหารงานที่ดีของผู้บริหาร องค์กรที่มีการดำเนินงานที่ดีบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว องค์กรจึงควรสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ (วิชัย โกลสุวรรณจินดา, 2535 : 125) องค์กรประกอบสำคัญที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีหลายประเภท ได้แก่ รายได้ ความก้าวหน้า สวัสดิการ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารการนิเทศงาน สัมพันธภาพของผู้ร่วมงานต่อผู้บริหาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความสำเร็จ ความรักในงาน ความรับผิดชอบ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 จำนวน 142 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ดังนี้ เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมและสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อกระบวนการบริหารงานในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ อันจะนำไปสู่ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมให้แหล่งการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง การนิเทศติดตามประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องสื่อการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การให้บริการความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการ

2. ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ หมายถึง การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยยึดหลักความพึงพอใจในการทำงาน สนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการกำกับ ดูแลการดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี การจัดทำงบประมาณประจำปีแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินตามแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งรายงานผลการใช้จ่ายเงิน มีการควบคุมระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ การจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน

3. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การบริหารกิจการนักเรียน เป็นงานหนึ่งของการบริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน สร้างเสริมนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรม พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้

4. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง มีการจัดระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีของชุมชน และให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการของโรงเรียน

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอน ในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2550

เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของครูผู้ปฏิบัติการสอน จำแนกเป็น ครูชาย และครูหญิง

วุฒิการศึกษา หมายถึง โยประกอบวิชาชีพทางการศึกษาสูงสุดที่ครูได้รับในปัจจุบัน เช่น ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ครูได้เริ่มปฏิบัติการสอน จนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ปฏิบัติงานตามขอบข่ายลักษณะงานของกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 32) ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เปิดทำการสอน 2 ช่วงชั้น คือ ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประโยชน์ของการวิจัยมีดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุความต้องการของทั้งบุคลากรและองค์กร

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ใน 4 ด้าน โดยยึดหลักการการบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 และได้ปรับปรุงจากงานวิจัยของนางปาริชาติ เดชมิตร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน
2. บทบาทหน้าที่และการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
3. บริบทโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ด้วยเช่นกัน ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยทั่วไปของบุคคล ๆ หนึ่ง

ในแง่ขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การนั้น หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง การขาดงาน การลาออกสูงขึ้น ในทางตรงกลับกัน หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ดังนั้น แต่ละองค์การจึงควรตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานช่วยทำให้บุคคลที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในระดับใดก็ตาม การทำงานเปรียบเสมือนโครงสร้างและหล่อหลอมชีวิตให้มีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในการทำงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่บุคคลที่ทำงานได้

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะและความแตกต่างของคำว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” ไว้หลายแง่มุม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ พื้นฐานการศึกษาและความสนใจ ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของคำว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกัน ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของผู้วิจัย ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540 : 41) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความมุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

สุรชัย ชินโย (2540 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปภาวดี ดุยจินดา (2541 : 532) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ และยังช่วยให้คนงานรู้สึกว่าชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพการทำงานเป็นประจักษ์โครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่คนงานได้ นอกจากนั้นการทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย การเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กร เพราะคนงานจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะช่วย使人งานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่าชีวิตของคนมีคุณภาพแล้วยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคนงานด้วย

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541 : 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการงานไว้ว่า ทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่ง เป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นงานที่ท่าจะรวมถึงการมีปฏิภิกิริยา ได้ตอบกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้ามาตราบฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงาน ซึ่งบางครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ พนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจหรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่รับได้และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าควรจะได้รับ บุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่า

บุคคลที่ไม่พึงพอใจและยังเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานอีกด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

สุวรรณ ภูติวณิชย์ (2541 : 12) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่

ดำรงศักดิ์ ไชยแสน (2542 : 16-17) สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติหรือสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีต่องานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

มธุรส วีระกำแหง (2542 : 95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 187) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นสภาวะของการมีอารมณ์ที่ดี เกิดขึ้นจากการประเมินเหตุการณ์ แล้วมีความรู้สึกชอบด้วยความยินดีทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความปลานปลื้มและมีความสุขกายสุขใจ”

เสนาะ ตีเยาว์ (2542 : 228) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง “ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน”

มณี โพธิ์เสน (2543 : 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความรู้สึกยินดีเจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้น ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า “เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ”

สนอง รัตนวิจิตร (2549 : 9) ให้ความหมายไว้ว่าของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า “ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกพอใจ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสำคัญของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก และการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจะเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ สนองนโยบายและบรรลุดัตถุประสงค์ขององค์กร ในองค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะองค์กรใดก็ตามถ้ามีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีความสุขจากการได้ทำงานองค์กรนั้นก็พัฒนาได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด”

สมิธ (Smith, 1991 : 309) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ประเด็นสำคัญที่แวดล้อมกิจกรรมทุกประการของทรัพยากรบุคคลย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ดูบริน (Dubrin, 1992 : 105) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลรวมของความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

John W.A. และ John H.R (1992 : 244) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง “การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน เห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน สามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้”

จากการศึกษาคำนิยามของความพึงพอใจในการทำงาน ของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกที่อยากทำงานและต้องการตอบแทนองค์การ ส่งผลให้การดำเนินกิจการขององค์การเจริญก้าวหน้า เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงาน ซึ่งจากการศึกษาได้มีนักวิชาการและนักทฤษฎีหลายท่านกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดของนักวิชาการบางท่านที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมาเสนอ ดังนี้

ชาญชัย อาจจินสมการย์ (2541 : 134 – 135) ได้กล่าวถึงผลที่ตามมาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจ หรือมีความรู้สึกทางบวกต่องานของเขา สามารถก่อให้เกิดผลผลิตสูงกว่า และงานมีคุณภาพดีกว่าเดิม
2. การลาออกจากงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานต่ำมากเท่านั้น ที่จะลาออกจากงาน ส่งผลให้การทำงานต้องหยุดกลางคัน และต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับการคัดเลือกพนักงานใหม่
3. การขาดงานบ่อย ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานสูง เพราะพนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มักจะหาเรื่องลางานบ่อย ๆ ทั้งที่ไม่ได้เจ็บป่วย

หรือติดธุระ ซึ่งการขาดงานบ่อย ๆ มีผลเช่นเดียวกับการลาออกจากงาน เพราะทำให้การทำงานต้องหยุดชะงัก และต้องจ้างคนอื่นมาทำแทน

เดวิส (Davis อ้างถึงใน วรนาทร แสงมณี, 2543 : 287) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดคือ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแรง
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์การมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :122) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์การจะประสบความสำเร็จในธุรกิจของตนได้นั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ บุคลากรในองค์การ เนื่องจากว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า กว่าที่องค์การจะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาได้นั้นจะต้องสูญเสียทรัพยากรหลายด้าน องค์การจึงต้องทำหน้าที่ในการรักษาบุคลากรไว้ โดยการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากร เช่น ลักษณะงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคคลกรเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพในการให้บริการที่ดีต่อหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายใน ทำให้เกิดความพร้อมและเต็มใจที่จะให้บริการ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่ส่งผลให้บุคคลเกิดคุณภาพการบริการที่ดี นั่นหมายความว่าหากบุคคลได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว

บุคคลจะเพิ่มความพยายามและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเกินเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้รูปแบบของพฤติกรรมกรให้บริการออกมาในทางบวก บุคคลจะมีความเต็มใจและมีความพร้อมที่จะให้บริการ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่น ๆ (2541 : 116) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

ประการแรก ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nAche) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จมากจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้ต้องการความสำเร็จ จะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ

ประการที่สอง ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation : nAff) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์ และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

ประการที่สาม ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPow) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายาม เพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดทฤษฎีของแมคคิลแลนด์ พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจจากความต้องการของบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การมาก เพราะบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง มักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าการทำเพื่อคนอื่น หรือต่อองค์การ จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่น ส่วนการรอรับผลตอบแทนจากการทำงานในกรณีบุคคลที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูง ก็มักจะให้คนอื่นทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง บุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่นสูงก็มักมีจุดอ่อนในการบริหาร และบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าลักษณะอื่นก็คือ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบัน (วิโรจน์ สาริตนะ, 2542 : 100)

ความหมายของแรงจูงใจ

การบริหารงานบุคคลโดยใช้การจูงใจเป็นหลักนั้น เป็นความยากลำบากที่ผู้บริหารจะน้อมนำบุคคลในองค์การ ซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด และความเห็นต่างกันให้มาร่วมมือ

ร่วมใจปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ผล แต่ก็มีนักบริหารจำนวนไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงาน อุทิศทั้งแรงกายและเอาใจใส่ให้แก่งาน และหน่วยงานของเขาอันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์การ นั้นสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมาย และก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง จากการศึกษาถึง ความสำเร็จของนักบริหารเหล่านั้น ประกอบการค้นคว้าของนักวิชาการได้พบว่าสิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นวิธีการสำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ และวิธีการที่นักบริหารจะประสานจิตใจของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน ปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้ นั้น มีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและ นิยมกันมากวิธีหนึ่งคือการจูงใจ

เฮอริชเบอร์ก และคนอื่น ๆ (มงคล ธีระกุล. 2541 : 141, อ้างอิงมาจาก Herzberg and others. 957 : 60) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน เพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไร คือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน อะไรที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขา กำลัง ทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย

ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ไม่ใช่ชนิดเดียวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า สิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการทำงาน คือการที่ไม่มีงานที่น่าพอใจให้ทำ (ไม่ใช่ความพอใจ ในการทำงาน) แสดงว่าองค์ประกอบทั้งสองอย่าง ดังกล่าวข้างต้นนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กันแต่ อย่างใด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานนั้น สามารถแยกได้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมและ ปัจจัยที่เกี่ยวกับมนุษย์เอง ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้าน บุคลิกภาพ ได้แก่ ค่านิยม ลักษณะความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัย ความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ มีข้อสังเกตว่าปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับ ความพึงพอใจในงานโดยตรง แต่จะเป็นตัวตัดสินใจว่า ส่วนประกอบส่วนของงานน่าพอใจหรือไม่ น่าพอใจเท่านั้น ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในระดับมหภาพ ซึ่งได้แก่เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในขณะนั้น และสิ่งแวดล้อมระดับจุลภาค หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ คืองานกับสภาพแวดล้อมและองค์การ สภาพแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ ระดับความพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ได้รับความสนใจศึกษามากที่สุด (มงคล ธีระกุล. 2541 : 16, อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2527 : 537 - 538) ซึ่งเฮอริชเบอร์กได้แบ่งประเภทของความพึงพอใจออกตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

ความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่เกิดจากการมีความสำนึกในงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเจริญเติบโตของงาน ความก้าวหน้า รายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา เทคนิคการนิเทศงาน ความรับผิดชอบในงาน นโยบายในงาน นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพะของงาน ตัวของงานที่ทำ สภาพและปัจจัยส่วนตัวของผู้ทำงานตลอดจนความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจเบื้องต้นนี้สามารถสังเกตได้จากผลงานที่ทำ

อนึ่ง ปัจจัยที่แตกต่างกันทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้น แต่ไม่จำเป็นต้องส่งผลต่อสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย ดังจะเห็นได้จากนักวิชาการมีทัศนะต่อปัจจัยที่ใช้ศึกษา ควรพึงพอใจในงานแตกต่างกันไปไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน อย่างไรก็ตามพอสรุปความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Type of Work) พบว่า งานที่เปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความสามารถย่อมสร้างความพอใจ (มงคล วีระกุล. 2541 : 17, อ้างอิงมาจาก Myers. 1970 : 233) ซึ่งให้เห็นว่า งานที่มีความหมายต่อตนเองมากที่สุดปกติต้องเป็นงานสูงกว่าทั้งในแง่ปริมาณและจิตใจที่คนอยากทำมากกว่างานที่ไม่ค่อยมีอะไรทำมากนัก งานที่เต็มไปด้วยความท้าทายและมีโอกาสจะแสดงความสามารถจะทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพอใจ ภูมิใจ และเกิดความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ดังนั้น งานที่แท้จริงทำให้เกิดความรู้สึกสนุกสนานและรู้สึกว่ามีความมีประโยชน์แก่ตนเอง จึงจูงใจให้บุคคลทำงานเป็นอย่างดี

2. ความก้าวหน้า (Promotion) ในเรื่องความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งก่อให้เกิดการทำหน้าที่จะทำงานในฐานะหน้าที่ใหม่ ยังเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ด้วย ในการทำงานจนได้รับความดีความชอบสูงขึ้นไปอีก และได้ให้ข้อคิดที่น่าสนใจ 4 ประการ ดังนี้

2.1 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้รู้สึกว่าตนมีความสามารถ ทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่ามีความอำนาจและมีกิจกรรมที่รับผิดชอบมากขึ้น และเจริญก้าวหน้าขึ้น

2.2 การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ทำให้รู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีเสรีและอำนาจมากขึ้น รู้สึกมีความสามารถและเกิดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ทำหน้าที่วินิจัยสั่งการมากขึ้น

2.3 ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติภูมิสูงขึ้น และจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น จัดเป็นสถานภาพอย่างหนึ่งทางสังคม (Social Status)

2.4 การเลื่อนตำแหน่งมักมีการเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นด้วย จึงเห็นว่าเป็นส่วนที่เพิ่มขึ้น ทั้งด้านการเงินที่จะสนองความต้องการทางกาย และสนองความต้องการด้านจิตใจควบคู่กันไป การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งจึงมีผลกระทบทำให้จิตใจรู้สึกเชื่อมั่นต่อสิ่งต่าง ๆ สูงขึ้น และยิ่งสูงไปเสียกว่าการเลื่อนเงินเดือนอย่างเดียว

3. การบังคับบัญชา (Supervision) ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ส่วนใหญ่ยืนยันไปในทางที่ว่ารูปแบบการบังคับบัญชาที่ให้ความสนใจคนงานมาก กับรูปแบบการบังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้คนงานมีความรู้สึกพึงพอใจสูงกว่าการบังคับบัญชาแบบเผด็จการ อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้ยากที่จะหาข้อยุติแน่นอน เพราะรูปแบบของงานที่แตกต่างกันออกไป ข้อสรุปข้างต้นก็ไม่ใช่ความจริงเสมอไป เช่น นักวิชาการที่ทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัย อาจพอใจกับสภาพการบังคับบัญชาแบบเสรี (Laissez Faire) ในขณะที่คนงานก่อสร้างอาจไม่พอใจ ในสภาพการบังคับบัญชาเช่นกัน อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการบังคับบัญชาที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดจะเป็นรูปแบบเหมาะสมกับลักษณะงาน ความต้องการและบุคลิกภาพของตน และบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การกล่าวว่า การบริหารแบบประชาธิปไตยเหมาะสม จึงเป็นการกล่าวที่ไม่ถูกต้อง

4. เพื่อนร่วมงาน (Co Worker) มาตรฐานของการทำงานแต่ละคนจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับเพื่อนร่วมงานด้วย กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อมาตรฐานการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลคือ

4.1 ถ้าหากบุคคลที่ทำงานมีความเชื่อมั่นในกลุ่มที่ทำงาน ก็จะทำให้ผลผลิตดีขึ้น และให้ประโยชน์แก่กลุ่มสูงสุด

4.2 สัมพันธภาพภายในกลุ่มที่มีความกลมเกลียวอย่างใกล้ชิด จะมีส่วนทำให้ทุกคนภายในกลุ่มปฏิบัติงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าหากกลุ่มมีความกลมเกลียวรักใคร่กันดี และมีจุดมุ่งหมายอันเป็นประโยชน์จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกัน แม้กลุ่มจะมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่มีจุดมุ่งหมายไม่ได้ ไม่มีประโยชน์ต่อองค์การแล้ว ผลผลิตขององค์การย่อมจะตกต่ำลง

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งกล่าวเฉพาะผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Rewards) และผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินหรือสวัสดิการ (Fringe Benefits) เรื่องค่าตอบแทนนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่ดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ องค์การที่ต้องการคนดีไว้ทำงานจะต้องมีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม พอที่จะดึงดูดคนดี ๆ เอาไว้ นอกจากนี้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยทั่วไปยอมรับกันว่าประการแรก เงินทำหน้าที่เป็นสิ่งบังคับเพราะมันมีลักษณะที่ควบคู่กันกับการบังคับต่อความต้องการ

ในสิ่งที่จำเป็น อันเป็นความต้องการขั้นปฐมของมนุษย์ ประการที่สองอาจถือว่าคำตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ

6. สภาพการทำงาน เป็นการจัดสภาพของสิ่งแวดล้อม ซึ่งเน้นทางด้านวัตถุ สถานที่ทำงานอันประกอบไปด้วย อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู บริเวณโรงเรียนว่ามีความสะอาด สะดวกสบาย และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

7. การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นการได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย ในผลงานที่ปฏิบัติ ย่อมนำไปสู่ความพอใจและภูมิใจตนเอง

8. ความสำเร็จในการทำงาน เป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ให้เจริญงอกงามมากที่สุด มนุษย์จะพัฒนางานขึ้น เพราะอยากทำงานอันนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

มาตรการวัดความพึงพอใจ

การกระตุ้นชักจูงใจให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น นับเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะเกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ จะต้องเป็นผลมาจากหลาย ๆ ปัจจัย แต่ก็ไม่ทราบว่ามีปัจจัยใดมีความสำคัญกว่ากัน ปัจจัยหนึ่งอาจจะมีสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้การหามาตรการมาวัดความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งยาก (มงคล อธิระกุล, 2541 : 19 - 21) ได้เสนอแนะว่าในการพิจารณาความพึงพอใจในทางควรพิจารณาความพอใจในชีวิตควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้เปรียบเทียบทั้งสองภาพ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตมักมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด จึงควรพิจารณาความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและผลผลิต เท่าที่เคยเชื่อกันคิดว่าความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดผลผลิตสูง หรือปานกลาง หรือต่ำก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลผลิตจึงเป็นเรื่องซับซ้อน เพราะมีตัวแปรระหว่างกลางมากมาย เช่น รางวัลที่ได้รับ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลผลิตแล้ว ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ ด้วย ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนงานและการขาดงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานสูง กล่าวคือ คนที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ มักทิ้งงานเดิมไปหางานใหม่ การขาดงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าคนมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะขาดงานบ่อยขึ้น

2.2 อายุความสัมพันธ์ระหว่างอายุและความพึงพอใจในการทำงานมักปรากฏในลักษณะที่ว่าง เมื่อคนอายุมากขึ้นย่อมมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่ามี ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะการปรับตัวดีขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์

2.3 อาชีพความสัมพันธ์ระหว่างระดับของอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานมักจะเป็นลักษณะที่ว่า งานอาชีพระดับสูงให้ความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่างานอาชีพ ระดับต่ำ

จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นการวัดความพึงพอใจในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง แต่สำหรับมาตรการวัดความพอใจจริง ๆ นั้น อาจกระทำโดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

1. ใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันแพร่หลายวิธีหนึ่ง โดยขอรับรองให้คนงานหรือผู้ที่เราต้องการแสดงความคิดเห็นในแบบฟอร์มที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามที่ถามอาจจะถามความพอใจในด้านการบริหารงาน การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนต่าง ๆ ในการทำงาน รางวัลทางเศรษฐกิจ การเลื่อนขั้น และสภาพอื่น ๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงานทางตรงได้ทางหนึ่ง แต่ก็ เป็นวิธีที่ต้องอาศัยกลวิธีและเทคนิคมากพอสมควร ไม่เช่นนั้นแล้วอาจจะไม่ได้ข้อเท็จจริงก็ได้ แต่ถ้ามีเทคนิคที่ดีก็จะประหยัดและได้ประโยชน์มากที่สุด

3. การสังเกต เป็นวิธีการที่สามารถทราบความพึงพอใจในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง โดยสังเกตจากพฤติกรรม การพูด กิริยาท่าทาง แต่ต้องกระทำอย่างจริงจังและมีระเบียบแบบแผน จากมาตรการการวัดความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีหลายวิธี ผู้วัดจะเลือกใช้วิธีใดก็ได้แต่ความสะดวกและเหมาะสมของสถานการณ์ อย่างไรก็ตามควรจะคำนึงถึงว่าวิธีที่เลือกใช้นั้นจะต้องสามารถวัดสภาพจิตใจในการทำงานได้ และการวัดก็ควรจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติงานมาก ๆ จึงจะได้ผลสมบูรณ์มากขึ้น

องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความหวัง และความภูมิใจ อีกประการหนึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะการสนใจในการทำงานนั้นจะช่วยโน้มน้าวจิตใจ

ให้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากรทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องานเพื่อหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123 – 129) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน สถานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2542 : 167) ได้กล่าวว่า สิ่งตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพ หรือด้อยลงก็เป็นไปไม่ได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 24) ได้กล่าวว่า เงินจะเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจทั้งทางตรงและทางอ้อม

แนวความคิดของกิเซลลีและบราว (Ghiselli and Brown)

กิเซลลีและบราว (Ghiselli and Brown, 1995 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ

1. อาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องสะดวกสบาย

3. อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้สูงอายุ (45 – 58 ปี) จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้มีอายุน้อย (25 – 34 ปี)

4. รายได้

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

แนวความคิดของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด์ (Achievement Motivation) (McClelland, 1961 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตน์, 2542 : 99 – 100) แมคคลีแลนด์ ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศมาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพ และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการควบคุมผู้อื่นมีอิทธิพลควบคุมความต้องการของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบผู้อื่น

ปาริชาติ เดชมิตร (2549 : 11) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีหลายองค์ประกอบหรือหลายปัจจัย และส่งผลต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงานในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ซึ่งทั้งหมดองค์ประกอบทำให้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่และการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะดำเนินการตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ชาญชัย อาจิสมาจาร (2540 : 96 – 106) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกระบวนการ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ปฏิบัติตามเป้าหมายให้คนยอมรับเป้าหมาย และหาวิธีทางให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านการวางแผน เป็นการออกแบบแนวทางเลือก กำหนดตามเป้าหมายและแผน ต้องมีความชัดเจน กระฉับ กระชวย สมบูรณ์ ให้เข้ากับแผนระดับบน ทำแผนให้เป็นจริง มีการวิจัยแผนและทุกคนเข้าใจแผน

3. ด้านจัดองค์การ การวางโครงสร้าง รูปแบบ ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ และ พฤติกรรม

4. การปฏิบัติ ความปลอดภัย บรรยากาศ และความเป็นประชาธิปไตย

5. ปฏิบัติงานและให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงาน ประสานงาน เคาะพ ให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน ใช้อำนาจในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีขั้นตอนในการ แก้ปัญหา และเข้าใจความรู้สึกของคน

6. ปรับปรุงงานและคน ซึ่งมีผลทางจิตวิทยา ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างต่อเนื่องเป็น ระบบ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูป การศึกษา ต้องพัฒนาไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งมีเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพ ตามเกณฑ์ มาตรฐานผู้บริหาร ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร

ผู้เรียน และชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 5 – 16) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นผู้นำในการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ทั้งของครูและนักเรียน เป็นผู้นำในการบริหารโดยยึด แนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำในด้านการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เป็นผู้นำการพัฒนางานวิชาการ ประสานความร่วมมือกับชุมชน และ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้ดำเนินการบริหารงานโดยร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันโดยใช้การบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ลงมือทำ รับผิดชอบร่วมกัน ผลักดันให้ครูทุกกลุ่มวิชา โดยมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำแบบประชาธิปไตย ได้แก่ การเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน การให้เกียรติ การยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหา ตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตือรือร้น และจงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในหน่วยงาน

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ชี้แจง ทำความเข้าใจกับครู ให้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา และนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริงในห้องเรียน จัดให้ครูได้ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจนเข้าใจกระจ่าง และร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตำรา พลโภชนี (2545 : 28 – 31) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดหลักการและแนวทางในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และยึดถือผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาให้เต็มศักยภาพ (มาตรา 22) รวมทั้งให้มีการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม มีกระบวนการเรียนและบูรณาการตามความเหมาะสม (มาตรา 23)

2. การบริหารและการจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในด้านบริหารวิชาการ บริหารงานบุคคลและงบประมาณ บริหารกิจการนักเรียน และบริหารทั่วไป (มาตรา 39) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา 27) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึกในความเป็นไทย การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (มาตรา 7)

กระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย (มาตรา 24) ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26) และทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการผู้เรียน (มาตรา 30)

3. การประกันคุณภาพการศึกษา (มาตรา 47 – 50) โรงเรียนจะต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายใน และเตรียมรับการประเมินภายนอก

4. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยระดมทรัพยากรในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา (มาตรา 57)

บทบาทผู้บริหารการศึกษาสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติให้สถานศึกษาเป็น "นิติบุคคล" นับเป็นการปฏิรูปครั้งสำคัญของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

เพื่อความสอดคล้องและให้บริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่กระทรวงศึกษา มีความมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โรงเรียนได้ทำความเข้าใจกับคณะครูให้เห็นความสำคัญ โดยเฉพาะการปรับพฤติกรรม "ปรับการเรียนการสอน" พัฒนาศักยภาพตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ

ในปีการศึกษา 2550 โรงเรียนได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ "โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ" โรงเรียนจึงแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา และจัดสรรบุคลากรตามโครงสร้างให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และกรอบนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด แบ่งขอบข่ายเป็น 4 ฝ่ายหลัก คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน และฝ่ายบริหารทั่วไป (โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว, 2550 : 23)

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน คือการเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา ใช้อำนาจในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ สามารถบริหารงานตามโครงสร้างงานทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านบริหารกิจการนักเรียน และด้านบริหารทั่วไป

การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นการดำเนินการ การควบคุม การจัดการเกี่ยวกับเรื่องในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ครู นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรม และการบริการต่าง ๆ การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สนองตอบความต้องการของชุมชนและสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน นักการศึกษา ได้ให้ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ดังนี้

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ คือ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542 : 235) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ทั้งนี้ เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร กล่าวคือ มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีชีวิตที่สงบสุข และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 ก : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริหารอย่างมีระบบ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน และนำเอาเทคนิค วิธีการ กระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ปาริชาติ เดชมิตร (2549 : 18) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานในโรงเรียนทุก ๆ ด้านของผู้บริหารโดยใช้กระบวนการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนมีบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่มีวิธีการขั้นตอนในการบริหารอย่างเป็นระบบในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน

ในการบริหารโรงเรียน มีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดในการบริหารโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

กษมา จรรวณ ณ อยุธยา (2541 : 40) ให้แนวคิดว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการจัดการเพื่อเสริมความพร้อมให้กับโรงเรียนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาช่วยเหลือนักเรียนตามสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ ซึ่งความสำเร็จของการบริหารการศึกษาพิจารณาได้จากผลที่เกิดต่อการพัฒนาของเด็กและการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2542 : 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกัน การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา การให้บริการแก่สังคม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้ และให้การใช้ทรัพยากรได้ประโยชน์สำหรับการศึกษามากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยการความสะดวกรวดเร็ว และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

เทียน ทองแก้ว (2545 : 37) ให้แนวคิดว่า การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องได้พัฒนาภาวะผู้นำ ให้มีความสามารถในการเป็นผู้บริหารอยู่ในระดับสูง และมีรูปแบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดการจูงใจ ให้มีวิสัยทัศน์ในองค์การ การวางแผน กลยุทธ์ และปัจจัยต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ สามารถบริหารโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียน

จากการปฏิรูปการศึกษา ที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 32) กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษามีขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ บริหารวิชาการ บริหารงานบุคคลและงบประมาณ บริหารกิจการนักเรียน และบริหารทั่วไป โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานในโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จะพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้หลายท่านพอสรุปได้ คือ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545 : 142) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 3) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุง การเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผล การศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาโดยจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การบริหารงาน วิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 33) ให้แนวคิดว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็น ภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการ จัดหาปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมและ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นสำคัญ จึงถือเป็นงานหลักของโรงเรียน

ความสำคัญของงานวิชาการ งานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะผลสำเร็จของงานวิชาการ คือผลสัมฤทธิ์ที่ปรากฏแก่นักเรียน และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ของสถานศึกษา การบริหารวิชาการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของ งานวิชาการ ดังนี้

บัญญัติ แก้วกัญญา (2545 : 17) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการ มีความสำคัญ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน งานวิชาการ โดยทั่วไป ครอบคลุมถึงการศึกษานิเทศาในชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหาร สถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด ขนาดไหน มาตรฐานและคุณภาพของ

สถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารงานวิชาการผู้บริหารต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และศิลปะในการบริหาร เพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่างานวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ การกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารดำเนินไปตามเป้าหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผู้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 9) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน การบริหารการประเมินผลการเรียน การบริหารนิเทศภายในสถานศึกษา การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ การบริหารการวิจัย พัฒนาการบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ และการบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 33 – 39) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม นิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ

และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญกับสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียน จากประสบการณ์จริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง มีการผสมผสานความรู้ให้ สอดคล้องกัน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้อง กับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัด กระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูใน กลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกับแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อน ช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน หรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ส่งเสริม พัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผล แต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติ และผลงาน จัดให้มีการ เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น รวมทั้งสถาน ประกอบการอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และพัฒนาเครื่องมือวัดและ ประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการ บริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ประสานความ ร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการ ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการ กับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ประเมินผลการพัฒนาการ ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในในบริเวณใกล้เคียง จัดตั้ง การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความรู้ และประสานความร่วมมือกับสถาบันอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ในการจัดตั้ง ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่ใช้ร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดให้ครอบคลุมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. การนิเทศการศึกษา ได้แก่ การจัดระบบการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานศึกษา ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษา ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบ กระบวนการนิเทศงานวิชาการ การเรียนการสอนของสถานศึกษาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา ได้แก่ จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และจัดกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ติดตาม และ ประเมินผลการจัดการระบบ และกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านกรแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดระบบโครงสร้างองค์กร ให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา และตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมาย ดำเนินการพัฒนางานตามแผน ติดตาม ตรวจสอบ และหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพภายในและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานะในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ การศึกษา สํารวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิค ทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุติการหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนความรู้ ประสบการระหว่างบุคคล ครอบครัวยุติการ ชุมชน ท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ได้แก่ ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งในบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆทั้งภายในและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมการสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ สํารวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา ความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่น และการพัฒนาคุณภาพการเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 71) กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจของงานวิชาการสรุปได้ คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนา การใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จากขอบข่ายดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มีความกว้างขวางมาก เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ เพื่อจะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ทันเหตุการณ์และทันสมัย

จะเห็นได้ว่า การบริหารวิชาการของโรงเรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร เพราะงานวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะบุคคลเป็นพลังสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เนื่องจากบุคคล มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ การกระทำ และที่สำคัญคือบุคคลมีความรู้สึกนึกคิด นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสรุปได้ดังนี้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2542 : 114) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การทำหน้าที่และการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร จากวัตถุประสงค์ของสถาบันรวมทั้งคุณสมบัติและปริมาณ กำลังคนที่ต้องการ การสรรหา การเลือกสรร การแนะนำเบื้องต้น ค่าตอบแทน การพัฒนา ความมั่นคงปลอดภัย และการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อบรรยากาศ การดำรงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังต้องอาศัยความคิด การวางแผน ตลอดจนการร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 9) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด ถิ่นรักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

สมคิด บางโม (2544 : 174) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคคลขององค์กรต้องมีวิญญูติ และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องบริหารโดยใช้ระบบคุณธรรม หรือระบบความดี ซึ่งยึดหลัก 4 ประการได้แก่ หลักการเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 51) ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารและ จัดการเกี่ยวกับบุคคล ในการที่จะเลือกสรรให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและ ความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์การจะต้องดูแล รักษา และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เป็นภารกิจที่ สำคัญของผู้บริหาร ที่จะบริหารจัดการให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 6) กล่าวถึงความสำคัญของการ บริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะผู้ที่ ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีความจำเป็นต้องเรียนรู้วิชานี้ให้มีความลึกซึ้ง และนำไปใช้ให้เกิด ทักษะในการบริหารงาน เพราะจะเป็นผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542 : 109) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด รู้จักสรรหาและเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่าง เหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ของผู้บริหาร ที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิผล เอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่าย คือ โรงเรียน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงนักเรียน

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีขอบข่ายครอบคลุม ตั้งแต่การกำหนดความต้องการบุคคล จนถึงการสิ้นสุดความผูกพันระหว่างบุคคลกับโรงเรียน มีผู้ กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร โดยทั่วไปควร ประกอบด้วย การวางแผนนโยบาย การกำหนดตำแหน่ง การออกกฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ

ตัวบุคคล การวางแผนบุคคล การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การพัฒนาบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การให้ออกจากงาน และบำเหน็จบำนาญ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 33 - 34) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อม การพัฒนาอย่างเข้ม
5. การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และต่างเขตพื้นที่การศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการทำงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์
20. การออกจากราชการ
21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ

22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
25. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51 - 63) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้าน พอสรุปได้ คือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร ที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิผล เชื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีเป้าหมายสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อทุกฝ่ายมีความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว งานนั้นก็จะมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทุกฝ่าย

งานงบประมาณ

การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะขาดไม่ได้ก็คือ ทรัพยากรหรืองบประมาณ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรอบรู้ในด้านการวางแผน และการใช้เงิน เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด การบริหารงบประมาณตามระบบในยุคปฏิรูปการศึกษา เน้นการบริหารให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว อิสระ ดำเนินการบริหารอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ พอสรุปได้ดังนี้

สำนักงบประมาณ (2544 : 41) กล่าวว่า การจัดทำงบประมาณที่มีความชัดเจน คือการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นแนวทาง ตั้งแต่การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การจัดการที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยที่ผลผลิตคือสิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรม ที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้บุคคลภายนอกได้ใช้ประโยชน์ ขณะที่ผลลัพธ์ หมายถึงผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม สิ่งสำคัญในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือการวัดผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้จริงเหมาะสมกับเวลา

ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ (2545 : 1) ให้แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณที่นิยมในปัจจุบัน คือ การบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งเป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน และงานหรือโครงการขององค์กรอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงานเป็นระบบที่เชื่อมโยง การบริหารจัดการทรัพยากร การเงิน วัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของงานหรือ

พันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร หรือของรัฐ ภายใต้ระบบการบริหารจัดการ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 33) ได้กำหนดแนวคิดในการบริหารงบประมาณว่า คือการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากกาบริการ นำมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

อังสนา ศรีประเสริฐ (2547 :78) สรุปว่าการบริหารงบประมาณคือ การใช้เงินงบประมาณให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ การวางแผนการใช้จ่ายเงินในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้เป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณในโรงเรียน นับเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชีและทรัพย์สิน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้เพื่อบริหารงานให้ถูกต้องตามระเบียบ มีแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของงานงบประมาณ คือ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 116) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารงบประมาณนั้น มีความสำคัญต่อหน้าที่การงานดังนี้

1. ความสำคัญต่อการวางแผน งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการวางแผนของฝ่ายบริหาร เพราะในการจัดทำงานงบประมาณฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่จะทำ และระยะเวลาของการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว รวมถึงหน้าที่ของหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ที่จะต้องกระทำ เพื่อให้งานบรรลุถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

2. ความสำคัญต่อการประสานงาน แผนงานงบประมาณของหน่วยงานนั้น ก่อนจะถือว่าเป็นแผนงานของหน่วยงานได้ จำเป็นที่จะต้องมีการนำแผนงบประมาณของหน่วยงานทั้งหลายมาพิจารณาร่วมกัน แผนของหน่วยงานเหล่านั้น จะต้องเป็นไปตามนโยบายของส่วนรวม ไม่ขัดแย้งกับนโยบายของฝ่ายบริหาร และช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสานกันได้

3. ความสำคัญต่อการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน ฝ่ายบริหารสามารถใช้แผนงบประมาณเป็นเครื่องมือติดตาม ควบคุม และตรวจสอบ การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ

4. ความสำคัญต่อการเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความเหมาะสม และความถูกต้องของระบบการทำงาน อีกทั้งช่วยเป็นแนวทางใช้เกณฑ์มาตรฐานของปัจจัยการผลิต เพื่อให้เกิดเอกภาพทั่วทุกหน่วยงานในราชการ

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ เป็นเครื่องมือในการบริหารนโยบายเพื่อดำเนินงานและการพัฒนาการบริหาร การบริหารงบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระทำ

ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ การกำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ การบริหารงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานสามารถบริหารได้อย่างอิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งมีผู้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 110) กล่าวว่าขอบข่ายการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ การควบคุมการใช้จ่ายเงิน การจัดทำบัญชี และรายงานการเงินตามมาตรฐานการบัญชี ที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสถานศึกษาต้องจัดทำแผนงบประมาณและดำเนินการจัดทำคำขอของงบประมาณในสังกัดไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ทั้งนี้ เขตพื้นที่การศึกษา จะต้องพิจารณาแต่เฉพาะในส่วนงบประมาณลงทุนเท่านั้น ส่วนดำเนินการ โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนรายบุคคล โดยเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ตรวจสอบจำนวนนักเรียนให้ถูกต้อง ส่วนคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน เป็นผู้ทำหน้าที่ในการเสนอขออนุมัติจากสำนักงบประมาณ และจัดสรรงบประมาณ ส่งตรงไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อส่งผ่านไปให้โรงเรียนบริหารงบประมาณตามหลักการที่กำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 ข : 20 - 21) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้

1. การจัดตั้งงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การเบิกจ่ายและงานอนุมัติงบประมาณ
 - 2.2 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.3 การรายงานผล
3. การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ
 - 3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต
 - 3.3 การระดมทรัพยากร และการลงทุนทางการศึกษา

- 3.4 ทุนการศึกษา
- 3.5 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- 3.6 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 3.7 การจัดการทรัพยากร
- 3.8 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้ ผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย
- 4. การบริหารการเงิน
 - 4.1 เบิกเงินจากคลัง
 - 4.2 การรับเงิน
 - 4.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 4.4 การจ่ายเงิน
 - 4.5 การนำส่งเงิน
- 5. การบริหารบัญชี
 - 5.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 5.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 5.3 การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน
 - 5.4 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 6. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 6.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ
 - 6.2 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ
 - 6.3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ
 - 6.4 การจัดหาพัสดุ
 - 6.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
 - 6.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 39-40) กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ

- 1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาทางการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสม และการเสนอของบประมาณ
- 2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา

- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
- 4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.1 การจัดการทรัพยากร
 - 4.2 การระดมทรัพยากร
 - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี
- 6. การบริหารบัญชี
 - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน
- 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 7.2 การจัดหาพัสดุ
 - 7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อ จัดจ้าง
 - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่าย

จากขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณของโรงเรียน คือ การจัดทำแผน และการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ

การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งการบริหารการเงิน การบัญชี พัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนนั้น มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหาผลประโยชน์ จัดหารายได้มาใช้บริการจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดี

การบริหารกิจการนักเรียน

การบริหารกิจการนักเรียน เป็นงานหนึ่งของการบริหารโรงเรียนที่มีความสำคัญที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน สร้างเสริมนักเรียนให้มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรม พร้อมทั้งจะเจริญเติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ ดังนี้

ถาวร วิชาผง (2540 : 65 – 66) กล่าวว่า โรงเรียนมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียนในการดำเนินการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ นักเรียน เพื่อให้เป็นผู้เห็นคุณค่าของประชาธิปไตยในฐานะเป็นอุดมคติ เป็นระบบการเมือง เป็นวิถีชีวิต โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก ในการปลูกฝังประชาธิปไตยแก่นักเรียนนั้น มุ่งให้เกิดพฤติกรรมประชาธิปไตย และสัมพันธ์ภาพประชาธิปไตย ส่วนขั้นตอนที่สำคัญในการปลูกฝัง คือการให้ความรู้ การสร้างเจตคติ และการฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้การกระทำในรูปของกระบวนการกลุ่มและการปลูกฝังวิถีชีวิตประชาธิปไตย โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุน เช่น กิจกรรมคณะกรรมการนักเรียน กิจกรรมชมรม ชุมนุม เป็นต้น

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540 : 3) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารกิจการนักเรียนไว้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง นอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติ เป็นงานที่มุ่งส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนให้เป็นไปด้วยดี อันจะส่งผลต่อไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถหรือความถนัด ความสนใจของนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียน หมายถึง การส่งเสริม พัฒนา ควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตได้

ขอบข่ายของการบริหารกิจการนักเรียน

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว (2550 : 55 – 68) ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548 ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา พ.ศ. 2548"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา ตามหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

ข้อ 4 พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจดำเนินการเพื่อส่งเสริมความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา ดังต่อไปนี้

1) สอบถามครู อาจารย์ หรือหัวหน้าสถานศึกษา เกี่ยวกับความประพฤติ การศึกษา นิสัยและสติปัญญาของนักเรียนหรือนักศึกษาที่ฝ่าฝืนกฎกระทรวง ว่าด้วยความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา หรือระเบียบของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

2) เรียกให้ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ หรือหัวหน้าสถานศึกษาที่นักเรียนหรือนักศึกษานั้นกำลังศึกษาอยู่มารับตัวนักเรียนหรือนักศึกษา เพื่อว่ากล่าว อบรม สั่งสอน ต่อไป

3) ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองในเรื่องการอบรมและสั่งสอนนักเรียนหรือนักศึกษา

4) เรียกให้ผู้ปกครองมาว่ากล่าวตักเตือนหรือทำทัณฑ์บนว่าจะปกครองดูแลมิให้นักเรียนหรือนักศึกษาฝ่าฝืนกฎกระทรวงว่าด้วยความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา หรือระเบียบของโรงเรียนหรือสถานศึกษาอีก

5) สอดส่อง ดูแล รวมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการคุ้มครองเด็กแห่งชาติเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล หรือแหล่งที่ชักจูงนักเรียนและนักศึกษาให้ประพฤติในทางมิชอบ

6) ประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ตำรวจหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่น

ข้อ 5 เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่พบเห็นนักเรียนหรือนักศึกษาประพฤติตนไม่เหมาะสมตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยความประพฤติของนักเรียนและนักศึกษา หรือระเบียบของโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้ปฏิบัติ ดังนี้

1) แสดงบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่

2) บันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนหรือนักศึกษา และพฤติการณ์การกระทำ ณ สถานที่ที่พบการกระทำนั้น

3) ใต้สวนข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแห่งการกระทำ โดยไม่บังคับ ชมชู้ กลั่นแกล้ง หรือทำให้เกิดความหวาดกลัว รวมทั้ง ให้การอบรม สักสอนอย่างสุภาพ โดยคำนึงถึง อายุและสภาพจิตใจของนักเรียนหรือนักศึกษา

4) นำตัวไปส่งมอบแก่ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษาของนักเรียนและนักศึกษา นั้น เพื่อดำเนินการสอบถามและอบรมสั่งสอนหรือลงโทษตามระเบียบในกรณีที่ไม่สามารถนำตัวไป มอบได้จะแจ้งด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือก็ได้

ข้อ 6 ในกรณีพนักงานเจ้าหน้าที่พบนักเรียนหรือนักศึกษาที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำ ความผิดทางอาญา และอาจก่อให้เกิดภัยอันตรายอย่างร้ายแรงหรือก่อเหตุทะเลาะวิวาทจนไม่อาจ ควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ ให้แจ้งเจ้าพนักงานตำรวจเพื่อระงับเหตุ รวมทั้งให้ประสานงานกับ โรงเรียนหรือสถานศึกษา และส่วนราชการต้นสังกัดโดยเร็ว

ข้อ 7 ในกรณีที่มีนักเรียนหรือนักศึกษาถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาและถูก จับกุมควบคุมตัว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประสานให้สถานศึกษาและผู้ปกครองเพื่อให้การสงเคราะห์ ช่วยเหลือเบื้องต้นโดยเร็ว

ข้อ 8 ส่วนราชการของกระทรวงศึกษาธิการ อาจจัดให้มีศูนย์การประสานงานส่งเสริม ความประพฤตินักเรียนและนักศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา หรือในเขตพื้นที่จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ และประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

ข้อ 9 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจ ตัดความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548

สรุปได้ว่า งานบริหารกิจการนักเรียน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวนักเรียน เริ่มตั้งแต่ เข้าสู่ระบบโรงเรียน ก็จะมีกระบวนการต่อเนื่องและสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร ตั้งแต่เริ่มเข้าจนถึงออก จากโรงเรียน มีทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องจัดทำเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน ต้องคอยดูแลปกครอง ต้องจัดบริการสิ่งต่าง ๆ ให้ ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นการเสริมบทเรียนให้แก่นักเรียน

การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ช่วยประสานส่งเสริม เพื่อให้การบริหารงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการ บริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้

ปัญญา แก้วกีฎ (2545 : 56) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงานเพื่อสนับสนุนให้สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 ข : 57) ได้สรุปหลักการและแนวคิดในการบริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษา ของเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วม ของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กร ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่าง รวดเร็ว ด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และสถาบันสังคมอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้าน อื่น ๆ ทุกด้าน มุ่งบริการแก่สมาชิกในองค์กร และดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผนของ ทหารราชการ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีความรอบรู้ ความเอาใจใส่ ติดตาม ดูแล นิเทศติดตามผลการ ปฏิบัติงาน พัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 64) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร องค์กร การให้บริการ การบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่ กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การบริหารทั่วไป เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทั้งองค์กร เป็นการบริหารที่ช่วยงานอื่น ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความสะดวก บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน

ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน มีขอบข่ายภารกิจครอบคลุมไปถึงการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติงานทุกด้านในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงขอบข่ายของงาน เพื่อดำเนินการบริหารได้ตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้กำหนดขอบข่ายของการบริหารทั่วไป พอสรุปได้ดังนี้

ปัญญา แก้วเกียรติ (2545 : 56) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานธุรการ งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมสนับสนุน งานประกันโอกาสทางการศึกษา งานอำนวยความสะดวกและติดตามตรวจสอบ งานนโยบาย แผน และการจัดทำงบประมาณ งานสนับสนุนการประชุม งานพัฒนาการบริหาร งานพัฒนาโครงการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 64 – 73) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารทั่วไปสำหรับโรงเรียน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนนักเรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15. งานส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

อรพรรณ พรสีมา (2546 : 31) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การกระจายอำนาจภายในโรงเรียน การให้ตัวแทนของผู้มีผลประโยชน์ได้เสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาระบบสารข้อมูล การจัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นระบบครบวงจร โดยมีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน การเสริมสร้างสัมพันธ์ที่ีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากขอบข่ายของการบริหารทั่วไป สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปมีขอบข่ายที่กว้างขวางมาก และต้องเกี่ยวข้องกับงานทุกงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ เพื่อดำเนินงานได้ครอบคลุมบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานใน ด้านงานการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหาร และการพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานส่งเสริมสนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนการรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุในงานอื่น การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

บริบทโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถานที่ตั้ง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 31 หมู่ 13 ต.บางแก้ว อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ อยู่ฝั่งขวาของถนนบางนา - ตราด กิโลเมตรที่ 7.5 มีทางแยกเข้ามาในหมู่บ้านเมืองแก้วประมาณ 800 เมตร คุณสุขุมและคุณหญิงจันทร์ฟอง ติระวัฒน์ มีจิตศรัทธาบริจาคมอบที่ดินจำนวน 30 ไร่ โดยน้อมเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา จึงได้จัดตั้งขึ้นเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาสายสามัญและได้รับพระราชทานนามว่า ราชวินิตบางแก้ว คำว่า "ราชวินิตบางแก้ว" หมายถึง "สถานที่อบรมสั่งสอนกุลบุตร กุลธิดา ให้เป็นคนดีโดยพระราชา"

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เปิดสอนเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2515 มีนักเรียน 347 คน ครู-อาจารย์ 14 ผู้บริหารคนแรกคือ คุณหญิงบุญเจือ ไชยภัฏ เป็นครูใหญ่

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบันโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีเนื้อที่ทั้งหมด 42 ไร่ 2 งาน 30 ตารางวา ปีการศึกษา 2550 มีนักเรียน 4,001 คน ห้องเรียน 87 ห้องเรียน ครู-อาจารย์ 142 คน นักการและพนักงานขับรถรวม 13 คน มีผู้อำนวยการคนปัจจุบันชื่อ นายกมล บุญประเสริฐ

ขณะนี้โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ใช้หลักสูตร (การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544)

นับตั้งแต่โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ก่อตั้งมา ได้รับพระมหากุณาธิคุณเป็นล้นพ้นจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงเอาพระทัยใส่ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าของโรงเรียนมาโดยลำดับ ดังเห็นได้จากการเสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบพิธีเปิดอาคารเรียนต่าง ๆ ของโรงเรียนตลอดมารวม 8 ครั้ง

นอกจากนี้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2528 เป็นต้นมา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระเมตตาพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นักเรียน ครู-อาจารย์ กรรมการสมาคมผู้ปกครองและครู และศิษย์เก่าฯ เข้ารับพระราชทานทุน รางวัล เข็ม และโล่ ดังรายการต่อไปนี้

1. พระราชทานทุนการศึกษาแก่นักเรียนเรียนดี
2. พระราชทานรางวัลแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนยอดเยี่ยมตลอดหลักสูตร

3. พระราชทานเข็มแก่นักเรียนที่มีความประพฤติเรียบร้อย และช่วยเหลือกิจกรรมโรงเรียนดีเด่น

4. พระราชทานโล่แก่ครู-อาจารย์ ผู้ขยันหมั่นเพียรและมีผลงานดีเด่น

5. พระราชทานโล่แก่กรรมการสมาคมฯ และผู้ปกครองที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

6. พระราชทานโล่แก่ศิษย์เก่าที่ประกอบความดี ช่วยเหลือกิจการงานของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ โรงเรียนได้มีการให้มีโครงการส่งเสริมความสามารถพิเศษ RWB. Gifted Student Program โดยดำเนินการตามแนว MEP (Mini English Program) ดังนั้น ในด้านความรู้ความสามารถของนักเรียนโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี ทำให้มีนักเรียนมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมากทุกปี

สภาพแวดล้อมภายใน

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีสภาพแวดล้อมภายในดังต่อไปนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

ปัจจัยภายในซึ่งเป็นจุดแข็งที่ส่งผลให้โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังนี้

1.1 โครงสร้างและนโยบายของโรงเรียน โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน ทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัวและรวดเร็วขึ้น โรงเรียนสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องการใช้สื่อเทคโนโลยี และสามารถนำความรู้ด้าน IT ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ นอกจากนี้โรงเรียนมีนโยบายเชิงรุกเพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถกับเจ้าของภาษาโดยตรง และมีการประกันคุณภาพทางวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.2 การให้บริการและคุณลักษณะของผู้เรียน โรงเรียนมีการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของผู้เรียน ให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามโครงสร้างวิชาเลือกที่หลากหลายตามศักยภาพของตนเอง มีการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น พัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีศูนย์กีฬาภายใน มีลานกีฬาและสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ทำให้นักเรียนมีสุขภาพ

แข็งแกร่งปลอดภัยเสถียร นอกจากนั้นโรงเรียนยังส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน เช่น มีงานวันเกียรติยศ เป็นต้น

1.3 ด้านบุคลากร โรงเรียนมีอัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนเหมาะสม โดยจัดจ้างครูมาสอนแทนอัตราที่ขาด ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครู-อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ มีอาจารย์ที่จบปริญญาโท 30 คน และกำลังศึกษาระดับปริญญาโทอีกหลายคน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การเรียนการสอนมีการพัฒนาสูงขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร เช่น มีการจัดงานวันเกียรติยศ วันครอบครัวราชวินิตบางแก้ว เป็นประจำทุกปี ส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

1.4 การเงินการงบประมาณ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบและคล่องตัว โรงเรียนมีองค์กรท้องถิ่นรองรับการระดมทุนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการระดมทุน

1.5 วัสดุอุปกรณ์ โรงเรียนจัดให้มีการเสนอซื้อการเรียนการสอนทุกปีต่อเนื่องกัน จึงมีสื่อการสอนหลากหลายเพียงพอต่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน ครูภัณฑ์ที่มีอยู่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนการสอน มีอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ เพียงพอต่อการเรียนการสอน

1.6 การบริหารจัดการ โรงเรียนมีความสามารถในการวางแผนดำเนินการตามแผน กำกับติดตาม ประเมินผลเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2. จุดอ่อน (Weakness)

2.1 บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยี จึงมีผลทำให้การบริหารงานขาดความรวดเร็วและคล่องตัว มีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนา

2.2 ครู-อาจารย์สนใจทำผลงานทางวิชาการน้อยเกินไป บุคลากรในโรงเรียนที่ไปอบรมมาไม่ได้นำความรู้มาขยายผลเท่าที่ควร

2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ การพัฒนาสื่อการสอนยังไม่ครบกระบวนการ

2.4 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนยังขาดการจัดการที่ดี

สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. โอกาส (Opportunity)

1.1 ด้านสังคมและวัฒนธรรม ผู้ปกครองมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน นิยมนำบุตรหลานมาเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก อีกทั้งโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตต่อเนื่องกันระหว่างกรุงเทพมหานครกับปริมณฑล ทำให้โรงเรียนมีตัวเลือกมากขึ้น ซึ่งทำให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

1.2 ด้านเทคโนโลยี โรงเรียนตั้งอยู่ใกล้สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2 มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ นอกจากนี้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในเรื่องวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ ทำให้นักเรียนโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความรู้เพิ่มขึ้น

1.3 ด้านเศรษฐกิจ ผู้ปกครองนักเรียนบางส่วนฐานะดี สมาคมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน

1.4 ด้านการเมืองและกฎหมาย จากการศึกษาหลักสูตรการศึกษา 12 ปี ทำให้นักเรียนที่มาสมัครเรียนต่อมากขึ้น เป็นโอกาสให้โรงเรียนได้เลือกนักเรียนได้ตามความต้องการ โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2. อุปสรรค (Threat)

2.1 การที่นักเรียนมีความต้องการเข้าเรียนในโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มากนั้น ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจัดห้องเรียนเพื่อรองรับความต้องการของผู้ปกครอง

2.2 ชุมชนในพื้นที่บริการเป็นชุมชนย้ายถิ่น ความรัก ความผูกพันของคนในท้องถิ่นมีน้อยกว่าคนในพื้นที่เดิม

2.3 ผู้ปกครองบางส่วนมีอาชีพรับจ้าง รายได้ไม่แน่นอน ต้องมีการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

วิสัยทัศน์

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความเป็นผู้นำ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักสามัคคี ร่วมมือร่วมใจสร้างสรรค์คุณภาพสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีภารกิจสำคัญที่จะต้องปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สวยงามร่มรื่น มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ และปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนไปสู่มาตรฐาน
3. ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการประกันคุณภาพอย่างมีระบบและต่อเนื่อง
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
6. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพอนามัยที่ดี

เป้าหมาย

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีเป้าหมายในการพัฒนางานแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของนักเรียน

2. ด้านบุคลากร

พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน มีมนุษยสัมพันธ์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น เหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีเอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ด้านการบริหารและการจัดการ

มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ และเอกชน ในการจัดและพัฒนาการศึกษา มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยผู้ปกครองชุมชนมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เพราะเห็นว่ามีครูจำนวนมาก ปัญหาในการบริหารงานในโรงเรียนย่อมเกิดขึ้น เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้สอดคล้องตามความเหมาะสมเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการบริหารงาน ผู้วิจัยเชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่มา : โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2550 : 24

ขอบข่ายการบริหารงาน

โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่

1. ฝ่ายบริหารงานวิชาการ
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคลและงบประมาณ
3. ฝ่ายบริหารกิจการนักเรียน
4. ฝ่ายบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถานศึกษา จะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายทุก ๆ ฝ่าย เกิดจากความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน และผู้บริหารจะต้องรอบรู้ในหน้าที่ จึงจะทำให้ งานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปาริชาติ เดชมิตร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ บริหารงานของโรงเรียนวัดมงคลนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนวัดมงคลนิมิต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สุกิจ โพธิ์ศิริกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก

วิเชียร อินทจันทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนขันธุ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง บัณฑิตจึงอยู่ในระดับมาก บัณฑิตจึงอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตจึงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $<.01$ บัณฑิตจึง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $<.01$

ศิริพงษ์ พุ่มภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบ ว่าความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

เกษม คำศรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เขาวลิต จงมี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนคติของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยรวบรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

พรทิพย์ ไพฑูรย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง

จิรพันธ์ ทองใบ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ในรายด้านครุมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับดีมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านที่ครุมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

สามารถ พงษ์สมบุรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหา ในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล

อภิชัย จันทน์เทศ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 9 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สงัด กระจ่าง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ

งานวิจัยต่างประเทศ

ไรซ์ (Rice, 1991 : 378 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานวาร์ ตอนกลางของรัฐจอร์เจีย โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของทัศนะอาจารย์ใหญ่ และครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ ในเรื่องต่อไปนี้ การเป็นแบบอย่าง ความสามารถในการประนีประนอม ความอดทนต่อความไม่แน่นอน ความสามารถโน้มน้าวใจคน การวางแผน ความอดทนต่อความขาดระเบียบวินัย การรู้จักบทบาทตนเอง การมีวิจารณญาณ การเน้นผลงาน ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง ความสามารถในการบูรณาการและมุ่งความเจริญก้าวหน้า ผลของการวิจัยพบว่า ทัศนะของอาจารย์ใหญ่ และครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีต่อพฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ในด้านการโน้มน้าวใจคน การมีวิจารณญาณ การเน้นผลงานและความสามารถในการบูรณาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

แทฟฟ์ (Taaf, 1998 : 105) ได้ทำการวิจัยความเข้าใจของครูเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครู 536 คน ใน 25 โรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐอลาแบมา สหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

วิกสตรอม (Wickstrom อ้างถึงใน เกษม คำศรี, 2547 : 53) ได้ทำการศึกษาเพื่อหา ระดับและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือความรู้สึกรับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่กระทบความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แกรนท์ (Grant อ้างถึงใน สามารถ พงษ์สมบูรณ์, 2548 : 65) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหาร และเหตุการณ์วิกฤตส่งผลดีต่อความสำเร็จของผู้บริหารได้อย่างไร พบว่าเหตุการณ์วิกฤตเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการจัดการกับวิกฤตส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ผู้บริหารจะต้องใช้โอกาสที่จะนำในช่วงภาวะวิกฤต โดยต้องมีความกล้าหาญ และต้องรู้จักการสื่อสารที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การแก้ปัญหาคือไม่มีแบบแผนที่แน่ชัด ต้องอาศัยสัญชาตญาณ และ

ความเชื่อพื้นฐานในฐานะนักการศึกษาที่จะเลือกทางในการแก้ปัญหาที่จะส่งผลดีต่อนักเรียน พวกเขาเชื่อว่าเมื่อเกิดปัญหาเขาจะต้องเป็นผู้นำ และต้องตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องทำหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาวิกฤต ถ้ายึดหลักว่าต้องทำเพื่อนักเรียน การตัดสินใจภายใต้ความกดดันก็มักจะเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ผู้บริหารวิทยาลัยต้ององค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น - คำจูน ของ เฮอร์ชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแจคสัน (Jackson, 1974 : 7560 - A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ธอิลลินอยส์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และของประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน จุดมุ่งหมายของการวิจัยเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารกับปัจจัยกระตุ้น - คำจูน กับแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหาร ต่อปัจจัยกระตุ้น - คำจูน ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูน ซึ่งเป็นเรื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูน อย่างไรก็ตามปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ชมิทธ์ (Schmidt, 1975 : 7583 - A) ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่าทันที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

เซอร์จิโอแวนนี (Surgiovanni, 1980 : 1235 - A) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนทั้งในเมืองและชุมชน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรคาห์นที รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบของการทำงานที่

สำคัญที่สุด สวนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงสรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการในองค์กรหรือโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 142 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ ด้านบริหารงานบุคคลและงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ ด้านบริหารกิจการนักเรียน จำนวน 10 ข้อ และด้านบริหารทั่วไป จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) มี 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3. สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของนางปาริชาติ เดชมิตร (ปาริชาติ, 2549 : 70 - 73) มาปรับปรุงแก้ไขภายใต้ 4 องค์ประกอบ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ได้แก่

นายกมล บุญประเสริฐ	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์
นางสนอง รัตนวิจิตร	โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ครู/ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ภาษาไทย
นายวิชัย ยอดปัญญา	โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ครู/ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์ ได้รับตรวจสอบความเที่ยงตรง (Reliability) โดยวิธีการหาค่า IOC ได้ความเชื่อมั่นที่ 1

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 142 คน หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach,s Alpha Coefficient)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับประชากรในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่ประชากร โดยสอบถามกับครูผู้สอนโรงเรียนพุดเจริญ จำนวน 30 คน

2. นำผลที่ได้รับมาตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach,s Alpha Coefficient)ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .63

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. นำจากผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนกันยายน – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2550 จำนวน 142 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
3. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลและแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์การแปลความหมาย การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางและเขียนพรรณนาความ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใน 4 ด้าน โดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปตารางและแปลผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	30.99
หญิง	98	69.01
รวม	142	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	3	2.11
ระหว่าง 31 – 40 ปี	16	11.27
ระหว่าง 41 – 50 ปี	56	39.44
51 ปี ขึ้นไป	67	47.18
รวม	142	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	101	71.13
สูงกว่าปริญญาตรี	41	28.87
รวม	142	100.00
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 20 ปี	41	28.87
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	101	71.13
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.01 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.99 อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.11 ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.27 ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.44 สูงกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 47.18 วุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา คิดเป็นร้อยละ 71.13 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.87 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.81 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.13

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและผลการวิเคราะห์จำแนกเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังตารางที่ 2 – 7

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.90	0.84	มาก	1
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	3.85	0.91	มาก	2
3. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	3.68	0.90	มาก	3
4. ด้านการบริหารทั่วไป	3.67	0.90	มาก	4
รวม	3.79	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.85 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ
 บริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. มีการจัดประชุมครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้ เหมาะสมทุกปีการศึกษา	3.98	0.86	มาก	7
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียนให้เชื่อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.01	0.74	มาก	6
3. สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา การเรียนการสอน	4.15	0.77	มาก	3
4. การส่งเสริมและกำกับให้มีการประเมินผลการ เรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย	3.96	0.73	มาก	8
5. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.30	0.63	มาก	1
6. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง	4.13	0.77	มาก	4
7. จัดให้มีระบบการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน	3.67	0.90	มาก	9
8. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ในการจัดการเรียนรู้	4.23	0.66	มาก	2
9. เอาใจใส่เรื่องการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน	4.04	0.77	มาก	5
10. สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นแหล่งให้บริการความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน	3.61	0.88	มาก	10
รวม	4.01	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน ด้านบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นแหล่งให้บริการความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.61

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ

ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3.81	0.79	มาก	6
2. ยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงาน	3.42	0.93	ปานกลาง	10
3. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	3.80	0.84	มาก	8
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะ และขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.06	0.86	มาก	2
5. สร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	3.47	1.09	ปานกลาง	9
6. กำกับ ดูแล การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี อย่างเป็นระบบตามระเบียบที่กำหนด	3.81	0.85	มาก	5
7. กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	3.82	0.82	มาก	4
8. จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี	3.96	0.79	มาก	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
9. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้พัสดุ และสินทรัพย์ของ โรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน	3.80	0.92	มาก	7
10. มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบพัสดุประจำปี ทุกปี	4.20	0.67	มาก	1
รวม	3.82	0.86	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบพัสดุประจำปีทุกปี มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะและขอเลื่อนวิทยฐานะ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.80 สำหรับรายข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ สร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.42

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน
ของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 ด้านการบริหารกิจการนักเรียน

ด้านการบริหารกิจการนักเรียน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียนได้จัดทำเป็นปัจจุบัน	4.04	0.75	มาก	1
2. รายงานผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว	4.01	0.79	มาก	2
3. โรงเรียนเคร่งครัดต่อการรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน	3.32	1.08	ปานกลาง	9
4. ดำเนินการตรวจสอบนักเรียนในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติด	3.80	0.92	มาก	5
5. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หรือยกย่องชมเชยแก่นักเรียนที่ประพฤติดี	3.98	0.84	มาก	3
6. ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดูแลให้นักเรียนรักษาระเบียบวินัย	3.62	0.92	มาก	7
7. โรงเรียนจัดครูที่ปรึกษาได้เหมาะสม	3.57	0.85	มาก	8
8. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการปฐมนิเทศนักเรียนไว้อย่างชัดเจน	3.65	0.85	มาก	6
9. จัดเอกสารคู่มือนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในโรงเรียน	3.91	0.82	มาก	4
10. นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	3.30	0.91	ปานกลาง	10
รวม	3.72	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียนได้จัดทำเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ รายงานผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.01 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดครูที่ปรึกษาได้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.57 สำหรับรายข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ โรงเรียนเคร่งครัดต่อการรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.32 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.30

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไป	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.91	0.80	มาก	1
2. จัดแบ่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.79	0.84	มาก	3
3. ปรับปรุงระบบงานโดยลดขั้นตอนการทำงาน	3.28	0.98	ปานกลาง	10
4. ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน	3.73	0.79	มาก	4
5. ดำเนินการ ดูแล บำรุง พัฒนา สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	3.67	0.90	มาก	7
6. จัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อประกอบกรวางแผนพัฒนาโรงเรียน	3.62	0.88	มาก	8
7. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.86	มาก	2

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการบริหารทั่วไป	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
8. ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน	3.55	1.01	มาก	9
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วมกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน	3.67	0.96	มาก	6
10. เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้บริการของโรงเรียน	3.70	0.85	มาก	5
รวม	3.67	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.79 และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55 สำหรับรายข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปรับปรุงระบบงานโดยลดขั้นตอนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.28

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ประชากร คือครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป โดยปรับปรุงมาจากงานวิจัยของนางปาริชาติ เดชมิตร

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เรียนคุณครูซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการทำวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล นำหนังสือและแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติค่าร้อยละ วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และ ค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นแหล่งให้บริการความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2. ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบพัสดุประจำปีทุกปี รองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะ และขอเลื่อนวิทยฐานะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงาน

3. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียนได้จัดทำเป็นปัจจุบัน รองลงมาคือ รายงานผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม

4. ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน รองลงมาคือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปรับปรุงระบบงาน โดยลดขั้นตอนการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีรายข้อที่ครูมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 4 รายการ คือ สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นแหล่งให้บริการความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน จัดให้มีระบบการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน การส่งเสริมและกำกับให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย มีการจัดประชุมครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมทุกปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545 : 3) ซึ่งพบว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐาน

สถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานวิชาการ ควรมีการประชาสัมพันธ์และจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อบริการด้านวิชาการแก่ชุมชน จัดให้มีระบบการนิเทศการสอน ส่งเสริมและกำกับให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย และมีการจัดประชุมครูในการปรับปรุงหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ มีรายชื่อที่ครูมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 6 รายการ คือ ยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงาน สร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้พัสดุ และสินทรัพย์ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร กำกับ ดูแล การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชีอย่างเป็นระบบตามระเบียบที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วิเชียร อินทรจันทร์, 2545 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานตามความสนใจของครู สนับสนุนครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ซึ่งตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ควรมีการจัดบริการให้บุคลากรของโรงเรียนอย่างทั่วถึง จัดโครงการให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดแบ่งพัสดุให้เพียงพอกับฝ่าย/กลุ่มสาระฯ/หน่วยงานอย่างเพียงพอ มอบหมายงานอื่น ๆ ให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจ ความรู้และความถนัด ตลอดจนควบคุม ตรวจสอบ และสร้างความชัดเจนในการดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี อย่างถูกต้อง

3. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน มีรายชื่อที่ครูมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 5 รายการ คือ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โรงเรียนเคร่งครัดต่อการรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน โรงเรียนจัดครูที่ปรึกษาได้เหมาะสม ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดูแลให้นักเรียนรักษาระเบียบวินัย มีการกำหนด

จุดมุ่งหมายในการปฐมนิเทศนักเรียนไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ(ถาวร วิชาวง, 2540 : 65 - 66) ซึ่งพบว่า โรงเรียนมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียนในการดำเนินการส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน โดยคำนึงถึงพัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก ส่วนขั้นตอนที่สำคัญในการปลูกฝัง คือการให้ความรู้ การสร้างเจตคติ และการฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้การกระทำในรูปของกระบวนการกลุ่มและการปลูกฝังวิถีชีวิตประชาธิปไตย โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุน เช่น กิจกรรมคณะกรรมการนักเรียน กิจกรรมชมรม ชุมนุม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ดังนั้น ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารกิจการนักเรียน ควรมุ่งเน้นปรับพฤติกรรมของนักเรียนให้มีคุณลักษณะนิสัยในเรื่อง ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา รักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

4. ด้านการบริหารทั่วไป มีรายชื่อที่ครูมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม 3 รายการ คือ ปรับปรุงระบบงานโดยลดขั้นตอนการทำงาน ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน จัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เขาวลิต จงมี, 2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ได้มีการบริหารจัดการ โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การสนับสนุนให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการจัดระบบและพัฒนางานด้านต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยครูมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ เป็นเจ้าของผลงานร่วมกัน เกิดความรับผิดชอบในงานร่วมกัน มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน สร้างขวัญและให้กำลังใจ ทำให้ครูเกิดความสบายใจ ในการทำงาน เกิดกำลังใจมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา

ดังนั้น ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทั่วไป ควรปรับหลักการบริหาร ลดขั้นตอนการทำงานให้น้อยลง และมุ่งเน้นการทำงานที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย อันจะส่งผลให้ครูบุคลากร และนักเรียนได้รับการบริการตามความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยขอเสนอแนะงานแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการนิเทศการสอนภายในโรงเรียน และควรสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นแหล่งให้บริการความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และควรยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงาน
3. ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ผู้บริหารควรเคร่งครัดต่อการรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
4. ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน และควรปรับปรุงระบบงานโดยลดขั้นตอนการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากโรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษามีหลายฝ่าย การวิจัยเรื่องความพึงพอใจ จึงควรได้ศึกษาวิจัยกับบุคคลอื่นด้วย ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อเจาะลึกสภาพปัญหา การแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน
2. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
3. ศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ให้เกิดผลในการประสานความร่วมมือ การจัดการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์พิบูลิเคชั่น.
- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2541). การประชุมผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- เกษม คำศรี. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540). คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวาน กราฟฟิค.
- _____. (2543). การบริหารการเงินในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- งบประมาณ, สำนัก. (2544). การจัดทำค่าของงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักงบประมาณ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- จิรพันธ์ ทองใบ. (2548). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยสิทธิ์ เอลิมมีประเสริฐ. (2545). ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจันตมาจารย์. (2540). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2541). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2542). การบริหารการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชาวลิต จงมี. (2548). การศึกษาความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอหนองเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดำรง พลโภชน (2545, กันยายน – พฤศจิกายน). “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” *บริหารการศึกษา*, 1(3) : 28 – 31.
- ถาวร วิชาผง. (2540). การปฏิบัติงานปกครองนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา. จังหวัดร้อยเอ็ด : วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทียน ทองแก้ว. (2545, มีนาคม). “ภาวะผู้นำสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป” *วารสารวิชาการ*, 5 (9) : 21 – 22
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2544). การจัดการศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2532). “ทัศนคติและความพึงพอใจ” เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8 – 15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประคอง กรวรรณสูตร. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัทศูนย์หนังสือ ม.ส.ว่าง จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2544). จิตวิทยาในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- _____. (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปัญญา แก้วกัญญ. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่เป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปาริชาติ เดชมิตร. (2549). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนวัดมงคลนิมิต. สมุทรปราการ : ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พงศ์ นรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ ไพฑูรย์. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). **การบริหารเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา**. อุบลราชธานี :
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- มณี โปธิเสน. (2543). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อ
การศึกษาของโรงเรียนโพธิเสนวิทยา**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มธุรส วีระกำแหง. (2542). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : พัทธกษัตริย์.
- ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. (2541). "ค่านิยม ทศนคติ และความพึงพอใจในงาน". **พฤติกรรมองค์กร**.
กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว. (2550). **คู่มือผู้ปกครอง และนักเรียน ปีการศึกษา 2550**.
สมุทรปราการ.
- วรนาถ แสงมณี. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณลาดกระบัง.
- วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนพันธ์. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิชัย โดสุวรรณจินดา. (2535). **ความลับขององค์กร**. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- วิเชียร อินทจันทร์. (2545). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพงษ์ พุ่มภักดี. (2546). **ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2543). **แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548). ผลงานกระทรวงศึกษาธิการภายใต้การนำของ ดร.อดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สงัด กระจำ. (2549). ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สนอง รัตนวิจิตร. (2549). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว. สมุทรปราการ : ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมคิด บางโม. (2544). การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สมชัย ไหลสุพรรณวงศ์. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานด้านนิติการของโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักนิติการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2542). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนากการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการบรรยายในกระบวนการวิชา EA 731. (หน้า 235). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน รังสิโยกฤษฏ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สามารถ พงษ์สมบูรณ์. (2548). การศึกษาปัญหาการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุกิจ โพธิ์ศิริกุล. (2544). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2544). **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8.** นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรัชย์ ชินโย. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ : เจ. เอ็น. ที. (อัดสำเนา)
- เสนาะ ตีเยว. (2543). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2546). **รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตัวอย่างประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิชั่น.
- อภิชัย จันทน์เทศ. (2548). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- อังสนา ศรีประเสริฐ. (2547, มกราคม – ธันวาคม). "7 Hurdles กับการทำงานประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน". **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.** 24, (1). 78.
- Davis. K., and Newsroom W.J. (1965). **Human behavior at work : Organizational Behavior.** 7th ed. New York : McGraw – Hill Book.
- Dubrin. (1992). **Human Relations ; A Job oriented Approach.** Englewood Chiffs, N.J.Prentice McGraw – Hill.
- Ghiselli, E.E. and Brown, C.W.(1995). **Personal and industrial psychology.** New York : McGraw - Hill Book.
- Herzberg, F, B, Mansner and B. Snyderman, B. (1959) **The Motivation to work.** New York: John Wiley and sons Inc.
- Herzberg, Fredrick. (1975). **Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman.**
- McClelland, D.C. (1961). **The achieving society.** New York: D.Van Nostrand Company.
- Myers, M.S. (1970). **Every Employee a Manager ; More Meaningful Work Through Job Enrichment.** New York: McGraw – Hill Book Company.
- Rice, Wilson L. (1991, August). "Leadership Behavior of Elementary School Principals And Teacher in Five Central Savannah River Aree School Districts in Georgia". **Dissertation Abstracts International.**

Sither, R.D. (1988). *The Psychology of Work and Human Performance*. New York :
Harper & Row, Publishers', Inc.

Taff, Barry. (1998, January). "Teacher Perceptions of Principal Role Behavior and School
Effectiveness". Dissertation Abstracts International.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.กมล บุญประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุภาวดี หลงสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สนอง รัตนวิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุภาวดี หลงสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณา เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้าง เครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ศบ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงทิวพระยา
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ย่น อาจารย์วิรัช ยอดปัญญา

ที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุภาวดี หลงสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณา
เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้าง
เครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ใคร่ขอเรียนเชิญ
ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มนตรี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว
ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน
โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการ

บริหารงานโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ด้านบริหารกิจการนักเรียน และด้านบริหารทั่วไป

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน อย่างครบถ้วนตามความเป็นจริง เพราะคำตอบทุกข้อของท่าน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ในงานวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำเสนอในภาพรวม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นางสุภาวดี หลงสวัสดิ์)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี
 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

- ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 20 ปี
 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องขวามือที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงของท่าน

- | | |
|---------|-------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง ความพึงพอใจมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง ความพึงพอใจน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

การบริหารงานของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านบริหารงานวิชาการ มีการนิเทศการสอนของครู สม่ำเสมอ	1				

จากตัวอย่าง แสดงว่าท่านมีความพึงพอใจที่โรงเรียนได้นิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ด้านบริหารงานวิชาการ มีการจัดประชุมครูในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมทุกปีการศึกษา					
2	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนให้เชื่อมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3	สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
4	การส่งเสริมและกำกับให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงอย่างหลากหลาย					
5	ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง					
7	จัดให้มีระบบการนิเทศการสอน ภายในโรงเรียน					
8	ส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้					
9	เอาใจใส่เรื่องการประกันคุณภาพ ภายในโรงเรียน					
10	สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นแหล่งให้บริการความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน					

ข้อ	การบริหารงานของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11	ด้านบริหารงานบุคคลและ งบประมาณ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
12	ยึดหลักความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารงาน					
13	ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง					
14	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าสู่ วิทยฐานะ และขอเลื่อนวิทยฐานะ					
15	สร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครู อย่างสม่ำเสมอ					
16	กำกับ ดูแล การดำเนินงานด้าน การเงิน การบัญชี อย่างเป็นระบบ ตามระเบียบที่กำหนด					
17	กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้ จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตาม ระเบียบที่กำหนด					
18	จัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
19	ส่งเสริมให้บุคลากรใช้พัสดุและ สินทรัพย์ของโรงเรียนให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน					
20	มีการกำกับ ดูแล การตรวจสอบ พัสดุประจำปี ทุกปี					

ข้อ	การบริหารงานของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21	ด้านบริหารกิจการนักเรียน บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับตัว นักเรียนได้จัดทำเป็นปัจจุบัน					
22	รายงานผลการเรียนและความ ประพฤติของนักเรียนให้ ผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					
23	โรงเรียนเคร่งครัดต่อการรักษา ระเบียบวินัยของนักเรียน					
24	ดำเนินการตรวจสอบนักเรียน ในเรื่องเกี่ยวกับยาเสพติด					
25	จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หรือ ยกย่องชมเชยแก่นักเรียนที่ ประพฤติดี					
26	ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือใน การดูแลให้นักเรียนรักษาระเบียบ วินัย					
27	โรงเรียนจัดครูที่ปรึกษาได้ เหมาะสม					
28	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการ ปฐมนิเทศนักเรียนไว้อย่างชัดเจน					
29	จัดเอกสารคู่มือนักเรียนและผู้ ปกครอง เพื่อให้ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็น แนวทางในการดำเนินชีวิตใน โรงเรียน					
30	นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและสังคม					

ข้อ	การบริหารงานของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
31	ด้านบริหารทั่วไป มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
32	จัดแบ่งงาน หน้าที่ ความ รับผิดชอบแก่บุคลากรในโรงเรียน อย่างชัดเจน					
33	ปรับปรุงระบบงานโดยลดขั้นตอน การทำงาน					
34	ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีที่ เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนางาน					
35	ดำเนินการ ดูแล บำรุง พัฒนา สภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ เอื้อต่อการเรียนการสอน					
36	จัดทำทะเบียนนักเรียนเพื่อ ประกอบการวางแผนพัฒนา โรงเรียน					
37	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง					
38	ยึดหลักประชาธิปไตยในการ บริหารงาน					
39	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูร่วม กิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ของ ชุมชน					
40	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้ บริการของโรงเรียน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

1 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 30 ฉบับ

ด้วยนางสุภาวดี หลงสวัสดิ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเก็บข้อมูลที่โรงเรียนพูลเจริญวิทยาคม โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูในโรงเรียน ด้วยตนเอง จำนวน 30 ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญศรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

15 พฤศจิกายน 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 142 ฉบับ

ด้วยนางสุภาวดี หลงสวัสดิ์ เป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเก็บข้อมูลที่โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ครูในโรงเรียนด้วยตนเอง จำนวน 142 ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุภาวดี หลงสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2506
สถานที่เกิด	ตำบลกำโลน อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	125/502 หมู่ 7 หมู่บ้านเปรมฤทัย ตำบลบางโจรง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	<p>พ.ศ. 2523 ม.ศ.3 โรงเรียนอุทัยพิทยาคม</p> <p>พ.ศ. 2526 ปว.ช. โรงเรียนจรัสพิชชากรอาชีวศึกษา</p> <p>พ.ศ. 2528 ปว.ส. วิทยาลัยพณิชยการบางนา</p> <p>พ.ศ. 2534 ค.บ. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา</p>
ประวัติการทำงาน	<p>พ.ศ. 2529 เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด กรมสามัญศึกษา</p> <p>พ.ศ. 2535 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนนนทภีประชาอุปถัมภ์</p> <p>พ.ศ. 2538 อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์</p> <p>พ.ศ. 2547 อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์</p>
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ